

«Leistungsstarke Teams in schwierigen Zeiten»

Wie Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Erfolg haben können.



Zusammenfassung

Klarheit, Gewissheit, Verbindlichkeit

In turbulenten Zeiten sind diese Worte wichtiger denn je. Untersuchungen zeigen uns regelmässig den direkten Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und hoher Arbeitsleistung. Zufriedene Mitarbeiter haben einen unmittelbaren, positiven Einfluss auf das Unternehmensergebnis. Gemäss einer aktuellen Studie konnten Unternehmen mit dem grössten Anteil an zufriedenen Mitarbeitern ihr Betriebsergebnis um fast 20% erhöhen. Solche Mitarbeiter fühlen sich nicht einfach nur verpflichtet. Sie haben sowohl die eigene Zukunft als auch die strategische Ausrichtung und Ziele des Unternehmens im Visier. Sie setzen ihre Fähigkeiten und Energien mit Leidenschaft für das Ziel «Betriebserfolg» ein. Diese Mitarbeiter sind bereit, zu tun, was nötig ist, damit ein Unternehmen aussergewöhnlich erfolgreich ist. Unternehmen mit hohem Anteil an motivierten Mitarbeitern generieren nicht nur die besten finanziellen Ergebnisse; sie weisen auch eine höhere Verweildauer der Mitarbeiter auf. **Die Betreuung von Talenten schafft Wettbewerbsvorteile für Unternehmen.**

Leistungsstarke Teams entstehen nicht zufällig. Solche Teams haben viele Gemeinsamkeiten wie klare Vorstellungen, Eigenverantwortung über Ziele, herausfordernde Arbeit, Anerkennung ihrer Leistung, Karrierepläne sowie eine enge Beziehung zu ihren Vorgesetzten. **Die Verbesserung des Mitarbeiterengagements gehört zu oberst auf die Agenda.**

In diesem «white paper» befassen wir uns mit den aktuellen Herausforderungen für Unternehmen und den Auswirkungen von Umstrukturierungen, Entlassungen und Einstellungsstopps auf den Unternehmenserfolg. Wir zeigen Instrumente und Lösungswege auf, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann. Ausserdem erläutern wir, wie sich Unternehmen für den nächsten Wirtschaftsaufschwung vorbereiten und sich als Wunscharbeitgeber positionieren können, damit Top-Nachwuchskräfte jetzt und in der Zukunft angezogen werden.

Problem

Eine Untersuchung, welche 2008 durch CareerBuilder.co.uk, eine der anerkanntesten Job-Seiten, durchgeführt wurde, fand heraus, dass sich 40% aller Mitarbeiter ihrem aktuellen Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet fühlen. Die meist genannten Gründe waren: das Gefühl von fehlender Wertschätzung und Anerkennung, Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten sowie fehlende regelmässige Schulung und Ausbildung. Sobald sich Angestellte ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht mehr verbunden fühlen, sinkt die Produktivität, Fehlzeiten nehmen zu, die Qualität der Kundenbetreuung geht zurück, Verkäufe und Einnahmen nehmen ab. Je unzufriedener ein Mitarbeiter ist, desto grösser wird das Risiko für seinen Arbeitgeber. Gallup beziffert den **Produktivitätsverlust aufgrund von Arbeitsunzufriedenheit auf bis zu 260 Milliarden Euro** allein in Deutschland. Unter Berücksichtigung des Verlusts von Einnahmen, Kompetenzen und Wissen sowie der Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Arbeitnehmer, **stellt Mitarbeiterfluktuation ein Kostenfaktor dar, den sich die meisten Unternehmen nicht leisten können.**

Einstellungsstopps, Personalabbau und Restrukturierungen

Kostensenkungsmassnahmen wie Entlassungen, Restrukturierungen und Einstellungsstopps sind eine bedauerliche Realität in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Manager benötigen schnelle Reaktionsfähigkeit und grosse Entschlusskraft, um sich den ökonomischen Tatsachen und den notwendigen Änderungen für das Unternehmen zu stellen.

Leider werden die Auswirkungen derartiger Massnahmen auf die Mitarbeiter oftmals unterschätzt. Verbleibende Mitarbeiter fühlen sich vermehrt gestresst, da sie als Folge häufig mit weniger Ressourcen mehr leisten müssen. Die Zunahme von Stress hat direkte negative Auswirkungen auf das Unternehmensergebnis. Unterbesetzung oder fehlende Schlüsselkompetenzen können die Produktqualität beeinflussen, zu Terminuntreue führen und ungenügende Kundenbetreuung zur Folge haben. Diese schwierige Situation führt häufig dazu, dass die Loyalität der übrigen Mitarbeiter weiter sinkt und sie sich auf die Suche nach einem neuen Arbeitgeber machen.

Lösung von umantis

Das Internet hat die Art und Weise wie wir Geschäfte machen von Grund auf verändert. Die Kommunikation wurde schneller, neue Absatzmöglichkeiten und Marketingkanäle wurden geschaffen. Auch die Art, wie neue Stellen gesucht und besetzt werden, hat sich verändert. Die meisten Bereiche, insbesondere auch die Zusammenarbeit von Teams, profitieren von den neuen Möglichkeiten, welche das Internet bietet. Das

Leistungsstarke Teams in schwierigen Zeiten.

Management sollte sich demzufolge die Frage stellen, ob die Vorteile des Internets wie Effizienzsteigerung und Kostensenkung optimal genutzt werden.

umantis vereint die Ideen des Internets mit den Best Practices im Human Resources Management. Mit umantis verändern Sie deshalb das Management Ihrer Mitarbeiter nachhaltig. Sie fördern die Innovationskraft der Mitarbeiter, deren Flexibilität und die Produktivität. Dadurch beeinflussen Sie direkt den Erfolg des Unternehmens. Mitarbeiterzufriedenheit ist eine strategische Aufgabe mit messbaren Resultaten. umantis unterstützt Sie dabei, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen, sie zielgerichtet einzusetzen, sie laufend zu entwickeln und sie damit langfristig an Ihr Unternehmen zu binden. umantis fasst die besten HR Praktiken in einer einzigen Software zusammen.

Lösung von umantis

Einfachere und effizientere Personalgewinnung

Mit umantis «Bewerber» kann der Bewerbungsprozess einfach und kosteneffizient gestaltet werden. umantis unterstützt Sie dabei, die richtigen Bewerber zu finden und diese zu gewinnen, wodurch Sie Ihrem Unternehmen einen entsprechenden Wettbewerbsvorteil verschaffen können. umantis übernimmt den administrativen Aufwand des Bewerbungsprozesses, wodurch sich Personalteilungen vermehrt auf die wertschöpfenden Tätigkeiten konzentrieren können. Die so gesteigerte Professionalität und Effizienz reduziert die Rekrutierungskosten und macht die Investition in umantis zu einer Investition in die Zukunft.

Nicht zuletzt beeinflussen Sie mit der Verbesserung des Bewerbungsprozesses die Positionierung Ihres Unternehmens als Wunscharbeitgeber, als sogenannter «Employer of Choice». Der erste Eindruck ist auch im Bewerbungsprozess massgeblich für die Entscheidung des Bewerbers und sein zukünftiges Verhalten als Mitarbeiter.

Lösung von umantis

Das Beste aus den Mitarbeitern herausholen

umantis «Ziele» unterstützt das HR, die Linie und die Mitarbeiter beim jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess. Durch die Vereinfachung dieses Prozesses und die Effizienzsteigerung, reduzieren Sie die administrative Arbeit für alle Beteiligten. Die gewonnene Zeit kann gewinnbringend für die eigentliche Zielerreichung und damit für das Unternehmensergebnis eingesetzt werden.

Die Festlegung von Zielen für die Vorgesetzten und die daraus abgeleiteten Mitarbeiterziele, unterstützt die Linienvorgesetzten bei der Verbesserung ihrer eigentlichen Führungsaufgabe. Mitarbeiter, welche aufgrund von klaren und messbaren Zielen und der regelmässigen Überprüfung der Resultate wissen, wo sie stehen, können ihren Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele erhöhen.

Die einfache aber aussagekräftige Messung der Performance durch ein Ampelsystem hilft Vorgesetzten, den Überblick über die Ziele und deren Erreichung zu behalten. Die innerbetriebliche Veröffentlichung von Zielen und deren Status fördert die Leistung der einzelnen Mitarbeiter und führt dazu, dass Mitarbeiter ihr Bestes zum Wohl des Unternehmens geben.

Leistungsstarke Teams in schwierigen Zeiten.

Lösung von umantis

Talente kennen und fördern

Das wichtigste Kapital eines Unternehmens sind die richtigen Mitarbeiter. Mit Hilfe von umantis «Entwicklung» können Vorgesetzte die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter abbilden und transparent machen. Durch Reorganisation und Personalabbau können Defizite entstehen. Der Abgleich mit aktuell oder zukünftig erforderlichen Kompetenzen zeigt Lücken bei den Kompetenzen schnell auf. Durch gezielte Entwicklung oder Neueinstellung können diese Lücken gefüllt werden. Die systematische Erfassung von Fähigkeiten und Erfahrungen zeigt ausserdem, welche Talente in einem Unternehmen vorhanden sind und gefördert werden sollten. Die Vorgesetzten können somit ihre Mitarbeiter gezielt entwickeln und Potenziale für das Unternehmen nutzbar machen.

Lösung von umantis

Karrierewege festlegen

Vor allem in schwierigen Zeiten sind Unternehmen auf ihre Talente angewiesen. umantis hilft Ihnen, die Schlüsselpositionen zu identifizieren, Potenzialträger zu erkennen und mögliche Nachfolger zu bestimmen. Je besser Sie Ihre Talente kennen, desto besser können Sie auf deren Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeit und die Karriereplanung eingehen. Damit erreichen Sie eine langfristige Bindung Ihrer besten Mitarbeiter an das Unternehmen. Die gezielte Talentförderung zeigt Mitarbeitern, dass Sie sich um sie kümmern und erhöht die Loyalität dieser Mitarbeiter.

Mit umantis «Nachfolge» professionalisieren Sie die Nachfolge- und Laufbahnplanung in Ihrem Unternehmen und entwickeln dadurch die richtigen Mitarbeiter auf die richtige Art und Weise für die richtige Position. Sie verhindern damit, dass Schlüsselpositionen nicht besetzt sind oder Schlüsselpersonen das Unternehmen verlassen.

Lösung von umantis

Die Folgen von Entlassungen und Einstellungsstopps dämpfen

umantis «Wissen» macht Wissen und fehlendes Wissen transparent. Das Wissen ihres Unternehmens steckt in den Köpfen der Mitarbeiter. Wissen, wer in einem Unternehmen was weiss, hilft, die Folgen eines Personalabbaus frühzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen einzuleiten. Um die richtigen Entscheidungen zu treffen, ist es wichtig, die Experten und deren Wissen zu kennen.

Lösung von umantis

Vorbereitung auf den Aufschwung

Bereiten Sie Ihr Unternehmen rechtzeitig wieder auf einen wirtschaftlichen Aufschwung vor. Ein Drittel der neuen Geschäfte kommt von ehemaligen Angestellten. Ehemalige Mitarbeiter sind Wissensträger, zukünftige Kunden und häufig sogar zukünftige Mitarbeiter. Mit umantis «Ehemalige» können Sie mit ehemaligen Mitarbeitern in Kontakt bleiben. Die Kommunikation und Vernetzung mit Ehemaligen ist einfach und nachhaltig.

Fazit

In unserer Wissensgesellschaft gewinnen die Unternehmen mit den besten Talenten. Human Resources spielt eine wesentliche Rolle dabei, welche Auswirkungen diese Wirtschaftskrise auf ein Unternehmen hat. umantis bietet eine Software, die schnell und kostengünstig zu implementieren ist und bei den anstehenden organisatorischen Veränderungen unterstützen kann. Die umantis Software verbindet die besten Führungsgrundsätze mit den Ideen des Internets. Die Investition in umantis rechnet sich schnell. Es hat sich nie so ausgezahlt in die Mitarbeiterzufriedenheit zu investieren, wie heute.

Wir helfen Ihnen gerne dabei.